

新教师 新力量 新希望

——浅谈学校对新教师的培养

泸县云龙镇学校 冯中梅

背景：因种种原因，教师队伍的缺口呈逐年上升的趋势，为了满足这么大需求，公开招聘的基本条件也随着做了调整，基本条件越来越低，新招入校的新老师参差不齐。如何快速的让这批新老教师融入一线教师的队伍并能够承担起学校教育教学工作呢？这无疑是给了学校管理者的出了一道难题。

摘要：基于学校新招教师教育教学水平，结合学校一线课堂实际课堂情况，学校专门对新教师设定了一套较为完整的培养方案。学校为新教师量身制定合适的岗位，选择优质的教学引路人，结合学校的“问题式探究”教学结构改革，依托校本研修平台，重点培养含新教师在內青年教师。尽可能提供教学展示、艺术、体育等各项活动平台，让新教师全面发展。

一、量身制定，为新教师选择长远发展的岗位

对于新到校的教师，在安排工作以前，先都会安排一次深入的交流，从学习（工作）经历、所学专业、特长、家庭情况等方面做个全面的了解。根据学校空缺出来的岗位安排相应的教学工作。因为现在的大学生不再像三四十年前的师专出来的老前辈们每个学科科都能适应，他们所学的专业针对性都比较强，不能因为缺数学老师就让新来的数学专业老师去顶替，因能力而为之，坚决不将就，宁缺勿滥。这样看似解决学校的燃眉之急，但即耽误了学生也耽误了老师。但可以跨学科慢慢培养，待到有足够的力量足以承担非本专业学科的其他岗位时，再做调整。

二、青蓝结对，为新教师找好教育事业的领路人

新教师到新学校，课堂教学是生疏地、工作环境是陌生地、学校规章制度是茫然地。如何让新老教师快速地融入新的工作环境，适应一线课堂的教学呢？制定青蓝师徒结对，就为新教师找到了领路人。在为新教师设定好岗位以后，学校就在相应年级、学科中选择适合的优秀的老师为指导老师，并签订师徒结对协议。指导教师每周至少听新教师一节课，新老师每周至少听指导老师两节课，课后及时评价反馈。做到每月一总结，每一期一汇报。此外，新老教师外出上课、比赛，指导老师要求全程参与指导。新老教师获得的荣誉在年终考核加分时，指导老师课折半加分作为对指导老师的鼓励。此外，在学校安排各种德育、体育、安全活动时，

一般考虑将师徒二人安排在一组，希望在这些活动中，新老师能到学习优秀老师的组织活动、处理应急事件的态度与方法。

三、校本研修，为新老师成长打下坚实的基础

（一）教学改革促发展

在教学改革的浪潮中，“问题式探究”课堂教学结构模式改革在我校应运而生。“问题式探究”课堂教学结构模式的核心内容为“提出问题、检查问题、探究问题、升华问题、归纳问题、反思问题”六要素：提出问题——教师引导学生自主学习；检查问题——教师在上课检查学生解决问题情况；探究问题——学生在自主学习的基础上，开展形式多样的生生、师生互动展示、交流与研讨；升华问题——帮助学生掌握正确的知识，能对问题做到举一反三；归纳问题——学生对本组、他组同学进行评价，找优点与不足，教师对学生课堂表现进行评价，并经过课后的总结；反思问题——教师将本堂教学中的可以改进意见填写在“课堂教学改革记录表”中。这是基本的6个要素，当然，各学科在具体的课堂中，师生的具体活动环节可能会有增减、顺序也可能有所调整，但教师实施有效引导、点拨、帮助和评价、激励，学生在自主学习的基础上合作交流及时练习这个框架是相同。

（二）重点培养促提升

结合学校教学改革，依托校本研修平台，根据学校实际情况，将学校教师从35岁划分成两个组进行校本研修活动。新老师自然进入35岁以下青年教师组，35岁以上教师进入指导学习组。将学校老师按所教学科和年级、教师人数划分为校本研修组。以语文为例：分为小学语文低段、小学语文中段、小学语文高段、初中语文组。每学期从第3周开始开展两轮青年教师的磨课活动，期末开展课改节教学评比活动。每轮的教师磨课4周为一个周期，在开学初期，教科处安排课表时，就给青年教师留了整个半天的磨课时间，为了就是方便将青年教师集中起来。第一个周是集体备课，青年教师将自选内容，查阅教参，设计适合本班的教学设计；第二周是备课研讨，除组内青年教师以外，相应的指导老师也一并参与并且提出意见。青年教师再将教学设计进行修改；第三个周是组内磨课，青年教师之间相互听课，课后交流反馈，第三次修改教学设计；第四周是展示课，相应学科的老师自行调课参加，打分点评。青年教师通过评课时同组其他教师的意见完善第四次教学设计。“磨”不完的印记，“道”不尽的成长。两轮磨课结束后，在教科处的组织下，开展“问题式探究”课堂教学结构模式“课改节”展评活动。

（三）随堂跟进促成长

教科处安排的青年教师的磨课活动是新教师百般打磨过的精品课程，但这不能代表教师的全部，在实际的教学工作中随堂课才是教师的主战场。学校由副校长带队，教科处主任和学科教研组长组成“随堂听课组”不定时、不提前告知地到教室去听课。主要目的就是走进教师的实际教学，了解学生客观的学习状态。课后新教师将教学设计提供给教科处检查，教科处按照备课要求对其评价，同时，“随堂听课组”教师及时点评，给出实际好用的教学建议。督促新教师认真对待每一个学生，上好每一节课。

四、赛场比拼，促新老师课堂教学水平提升

比赛是教师提升自我的一个必经舞台，除了校本研修外，镇级、县片区、县级、市级、省级的比赛都是很好的场地。新教师从比赛观摩开始，学习参赛教师的优秀的教育教学方法、认真聆听专家老师点评从而提升自己的教学水平。当教师具有一定的教学水平之后，学校为他们创设一系列的教学比赛，给新教师展示自我的平台，素质较好的老师则推荐参加级别更高的比赛。除了比赛以外，学校之间的校际交流，各学科的工作坊也为新教师提供了展示课堂的舞台。只有自己亲身经历了，才能感受到赛场对以为新教师的磨练。在在比赛中磨练、比赛中提升。

五、活动策划，为新教师全面发展搭建舞台

“课堂教学”仅仅是教师教育教学的一部分，学校更应该全面提升教师的能力水平。学校秉承“以特长造品牌”的理念，根据教师特长和优势，选择或者创设适合教师实际情况活动。比如，在课后服务的兴趣课堂中：学校根据教师情况开设了 27 门兴趣课堂；艺术节活动、德育节活动、实践活动、运动节活动、安全活动、工会活动策划等等。而且在每项活动的策划与实施中，学校都一名活动策划总指挥，把控整个活动的设计的开展，新老师要有自己的指导老师、同类活动的活动组组长的帮助。通过活动，提升教师的组织策划能力，也向优秀的老师学到问题处理的方法。从活动效果来看，新老师总能给我们新的视野，新的展示，丰富了活动内容，增添了活动的色彩。同时新教师也在各种活动中得到了提升。

新教师，新力量，新希望！给予新教师一片土壤、他们还你满山硕果累累；给予新教师一方舞台，他们还你一片精彩绝伦。